

取組紹介
2

在宅勤務や「短時間正社員・短時間勤務」により、
個人の状況に合わせた働き方を実現



取組内容

- ・1日4~6時間×週5日勤務を行う「短時間正社員」や、私生活の状況に合わせて1週間の労働時間を日ごとに調整する「短時間勤務」を制度として導入しています。
- ・フルタイムより短い勤務時間であっても、責任のある仕事やサービス企画・調査など、会社づくりに参画できるような仕事に能動的に取り組める環境を構築し、“働きやすさ”だけでなく“仕事のやりがい”を両立できるように配慮しています。



取組による
効果

- ・現在、育児をしながら働いている女性4名が「短時間正社員」、プライベートを充実させたいという男性・女性各1名が「短時間勤務」で働いています。
- ・個人の状況に合わせた働き方を実現した結果、創業以来、従業員の離職率は0%を維持しています。
- ・従業員満足度の向上から、リファラル採用も増え、より良いサイクルが生まれています。

取組紹介
3

月1回の全体出社や日々のチャット活用により、
コミュニケーション活性化・信頼関係構築



取組内容

- ・チャットシステム上のやりとりやテレビ会議を毎日のように行うことで、風通しの良い環境づくりを心がけています。チャット上では業務の話だけでなく、趣味や家族のことなどの雑談も気軽にできるようにしています。
- ・対面でのコミュニケーションが少なくなることから、各メンバーが孤独を感じないよう、直接顔を合わせる機会として月1回の全体出社日を設けています(交通費・宿泊費は全額会社負担)。
- ・全員がテレワークをしており、家庭などの事情も様々であるため、従業員の発案により、月1回の全体出社は数か月先の予定日まで予め周知しています。
- ・全体出社の際に、全従業員が役員2名のいずれかと気軽に会話ができる機会を用意し、業務や働き方などに関する意見を直接伝えられるようにしています。

取組による
効果

- ・コミュニケーションを活性化することで、テレワークの課題である孤独感を解消するとともに、業務も円滑化しています。また、チャットで「今、何か仕事ありますか?」とお互いに助け合う環境となっているため、適切な業務分配や業務の効率化が可能になっています。

〈従業員の声〉

- ・テレワークという働き方をベースに、日報の提出など営業以外の雑務は全て隙間時間で行っているため、集中したい時間帯に、担当業務である営業に専念でき、効率も集中力も高いところで維持できています。
- ・配偶者の転勤が定期的にあるため、これまでは長く同じ会社に勤めることは不可能でした。しかし、テレワーク制度の導入により、どこに住んでいても同じ仕事ができること、同じメンバーと働ける居場所があることが、働く上で非常に大きな支えになっています。
- ・テレワーク勤務制度により、距離が離れているためすぐに話しかけられないからこそ、積極的にコミュニケーションをとるように心がけ、言葉遣いへの配慮や気配りも生まれています。

※このリーフレットは、東京ライフ・ワーク・バランス認定企業の取組紹介のために、東京都が発行したものです。
※東京都では、誰もが人生・生活をもっと大切にすべきであると考え、ワークライフバランスの「ワーク」と「ライフ」をあえて逆にして「ライフ・ワーク・バランス」を推進しています。
ただし、このリーフレットにおいては、認定企業が使用する文言についてはワークライフバランスという文言をそのまま使用しています。

PERFORMANCE
効率よくはたらく

FLEXIBILITY
柔軟にはたらく



TRIPORT株式会社

テレワークを全従業員が活用し、
従業員の多様なライフスタイルを実現

DIVERSIFICATION
それぞれにはたらく

～テレワークを全従業員が活用し、従業員の多様なライフスタイルを実現～



TRIPORT株式会社

▼会社概要

代表者名	代表取締役 岡本 秀興	
創立(創業)	2014年	
所在地	新宿区新宿7丁目26-7 ビクセル新宿1F	
TEL/FAX	03-3546-9182/ 03-6869-3185	
従業員数	14名(うち正社員5名)	
URL	https://triport.co.jp/	

事業内容

- ITソリューションの開発販売
- 経営・労務コンサルティング

▼目的・理念

従業員と会社、双方にとってメリットのある働き方をつくる

- ・「働く側(従業員側)」が心から「働きやすい・働き続けたい!」と思ってもらえる労働環境を構築すれば、既存の従業員には喜んで働き続けてもらえます。また、新たな人材募集をする際も、既存の従業員からの紹介(リファラル採用)等も増え、自然に“人”が集まっていく会社になると考えています。
- ・「従業員側・会社側」双方にとってメリットのある働き方を構築したいと考え、働きやすい環境づくりに取り組んでいます。

〈代表者からのメッセージ〉

「従業員、経営者、社会」それぞれが“幸せ・豊か”になる仕組みができないものか…。

今の日本は、育児・介護・高齢・障害・傷病等、プライベートな事情で「働きたくても働けない人」が多いますが、もし“時間的・場所的制約”を排除した働き方ができれば、このような方々の雇用も可能となり、従業員に幸せを感じてもらえるのではと考えています。

また、経営側も優秀な人材を確保でき、社会としても雇用創出・安定雇用に繋がるので、それぞれが幸せになれると考えます。今後も従業員にとって“働き続けたい”と思ってもらえる環境を追求してまいります。



▼取組の経緯・背景

働き方に“時間的・場所的制約”がある従業員でも活躍できる環境へ

- ・2014年の創業後、事業が急成長していく中で人材確保が急務な課題となり、様々な取組をスタートしました。
- ・具体的には、「テレワーク制度」や従業員の希望やニーズに応じて短時間で働くことができる制度（「短時間正社員・短時間勤務制度」）を導入することで、育児等の理由により出社が困難な者や、1日8時間というフルタイム勤務が困難な者など、働き方に“時間的・場所的制約”がある従業員でも活躍できる環境を整えました。
- ・また、制度を導入するだけでなく、各業務の“属人性”を可能な限り解消できるよう、業務の仕組化、テンプレート化、マニュアル化を徹底することで、生産性も担保しています。
- ・さらに、経営トップから「プライベートを大事に!」という直接的な声掛けをしています。従業員の「いつも仕事に拘束されている」という意識を取り除いていくことで、働きやすい環境にしていこうと取り組んでいます。

取組紹介 1

データ共有や勤怠管理のクラウド化など IT設備を導入し、全従業員がテレワークを実施



取組内容

- ・テレワーク勤務を前提としたIT設備として、クラウド上のデータ共有サービス、チャットシステムやテレビ（WEB）会議システム等のコミュニケーションサービス、在席確認サービスを導入しています。これらを組み合わせることで、パソコンがあればどこでも働ける環境を構築しています。
- ・在席確認システムを使用して業務中か否か、声をかけても良いか否かなどを「見える化」しています。
- ・クラウド上でマニュアルや最新情報を共有し、ペーパーレス化を徹底することで、テレワークでも他従業員が代替可能な仕組を構築しています。
- ・セキュリティ面では、システム監査や監査証跡の視点と、セキュリティリテラシーに関する従業員教育を重視して対応しています。セキュリティリテラシーに関する教育として、フリーWi-Fiを使うことやカフェで仕事をするなどのリスク、またSNSへの書き込み、情報漏洩などリスクについて、入社時に必ず伝えています。



取組による 効果

- ・オフィス代等の固定費や通勤時間が削減され、業務も効率化されています。
- ・台風等の天災時にも影響を受けにくいと、売上を下げることなく営業ができています。
- ・居住地域を問わず、優秀な人材を確保できており、転勤・転居等による退職リスクも防止できています（千葉県、静岡県、愛知県、兵庫県など）。
- ・在席確認システムの活用により、離れた場所にいる役員・全従業員の状態を常に共有できるため、迷うことなく上長への確認や相談をすることができ、生産性が向上しています。